

JUSTYNA SYROKA

*Typologiczna teoria karier Johna Hollanda
– założenia konceptualne i prezentacja narzędzia*

Typological theory of careers of J. Holland – conceptual assumptions
and device presentation

Sytuacja na rynku pracy jest specyficzna z dwóch zasadniczych powodów. Z jednej strony pracodawcy poszukują coraz lepiej wykwalifikowanej, bardziej dynamicznej kadry, z drugiej – rosnące bezrobocie jest problemem lub zagrożeniem dla wielu ludzi. Zagrożenie to dotyczy zarówno osób, które mają pracę, ale boją się ją utracić ze względu na rosnącą konkurencję, jak i tych, którzy nie pracują, ponieważ zostali zwolnieni, i/lub nie mogą znaleźć pracy z różnych względów.

Jeżeli chodzi o potrzeby pracodawców, to są one dwojakie. Dotyczą przede wszystkim oceny kadry już zatrudnionej pod względem efektywności, wydajności, zaangażowania i innych aspektów. Ważne, by ludzie zatrudnieni w firmie nie przynosili strat. Szczególnie istotne jest to w przypadku kadry menedżerskiej, ponieważ mimo konkurencyjnego rynku pracy nie jest łatwo zastąpić doświadczonego pracownika wyższego szczebla. Kłopoty związane z osiągnięciami menedżerów w dużej mierze można przypisać różnym typom dezaktualizacji (Strykowa 2000, DuBrin 1979). Drugim elementem problematyki kadrowej jest dla pracodawców selekcja i dobór nowych pracowników. Procedura rekrutacyjna jest zwykle długotrwała i kosztowna, dlatego oczekuje się po niej wymiernych rezultatów.

Inaczej natomiast przedstawia się sytuacja osób zagrożonych utratą pracy lub jej poszukujących. Osoby pracujące, które obawiają się utracić pracę, często myślą o podniesieniu własnych kwalifikacji, zdobyciu dodatkowych umiejęt-

ności w danej dziedzinie. Tak się dzieje, jeżeli generalnie są one zadowolone z samej pracy czy stanowiska. Jeżeli jednak nie widzą dalszych perspektyw rozwoju w swoim zawodzie, a praca jest dla nich jedynie koniecznym obowiązkiem, to sytuację taką mogą wykorzystać (w miarę możliwości) na przekwalifikowanie się, określenie innych potencjalnych dróg swojego rozwoju. Sprecyzowanie własnych zainteresowań jest szczególnie istotne w wypadku ludzi młodych, którzy dopiero przygotowują się do dorosłego życia.

Odpowiedzią na problemy wszystkich tych grup jest dokładne i – o ile to możliwe – wczesne (przed wyborem zawodu lub przed podjęciem pracy) określenie preferencji każdej osoby. Poznanie zainteresowań i możliwości potencjalnego kandydata do pracy pozwoli lepiej wyznaczyć sposoby samorealizacji zawodowej i zmniejszy ryzyko błędu zarówno w podjęciu decyzji przez kandydata, jak i osób zajmujących się doradztwem zawodowym. Ostatnio bardzo popularne, obok tradycyjnych metod rekrutacji, takich jak między innymi analiza dokumentów czy rozmowa z kandydatem, stają się różne metody i narzędzia psychologiczne.

Po raz pierwszy zastosowano kryteria psychologiczne do prognozy przydatności zawodowej już w 1908 roku we Francji. Wykorzystano badania psychologiczne w doborze zawodowym na kolei i w transporcie samochodowym (Studenski 1991). W Polsce badania psychologiczne w tym zakresie rozpoczęli w latach 1925–1927 J. Jotejko, J. Wojciechowski i B. Biegeleisen-Żelazowski.

Obecnie stosowanych jest wiele metod, technik i narzędzi do prognozowania przydatności zawodowej. Z punktu widzenia niniejszego opracowania interesujące są te metody, które pozwalają ustalić kilka kwestii, m.in.:

- jaki rodzaj pracy jest najbardziej optymalny dla danej osoby;
- jakie warunki pracy są potrzebne do spełnienia, by dana osoba mogła ją podjąć;
- czy dana osoba jest wystarczająco kompetentna, by sprostać wymaganiom danej pracy.

W psychologii stosuje się trzy zasadnicze strategie doboru zawodowego: selekcję, klasyfikację oraz profil cech i możliwości. Pierwsza wykorzystywana jest przy badaniu dużych grup ludzi, dlatego nie będziemy jej poświęcać więcej miejsca. Bardziej ciekawe są natomiast pozostałe strategie.

Klasyfikacja to taki sposób doboru, by dana osoba była zatrudniona we właściwym dla niej środowisku pracy. Na podstawie analizy predyspozycji i cech danego człowieka możemy określić, czy spełnia on zakładane przez dane środowisko wymagania. Tworzenie profilu cech i możliwości ściśle łączy się z poprzednio omawianą strategią, ponieważ wymaga ono dokładnego określenia wszystkich możliwości, zdolności i ograniczeń danej jednostki, czyli – mówiąc krótko – określenia profilu każdego kandydata. Po określeniu profilu każdy kandydat powinien też zostać poinformowany o potencjalnych praktycznych możliwościach zawodowych, jakie wynikają z właściwego mu układu cech, oraz

o potencjalnym rozwoju kariery zawodowej w przyszłości w wybranym (zakładanym) kierunku.

Takie kryteria spełniają metody oparte na typologicznej teorii karier zawodowych Johna Hollanda. Istnieje kilka metod diagnostycznych, które wyrosły z założeń powyższej koncepcji, m.in. Zestaw do Samobadania (ZdS), czy autotest „Na przyjęciu”. Jednak artykuł ten poświęcony zostanie Kwestionariuszowi Preferencji Zawodowych (KPZ). Jest to polska adaptacja amerykańskiego kwestionariusza *Vocational Preference Inventory* (VPI), a dokładnie jego wersji z 1985 roku (Noworol i in. 1997).

Aby przedstawić szczegółową analizę tego narzędzia, należy przybliżyć założenia teoretyczne koncepcji J. Hollanda. Jest to niezbędne, ponieważ kwestionariusz ten jest bardzo mocno w niej osadzony.

TYPOLOGICZNA TEORIA KARIER ZAWODOWYCH JOHNA HOLLANDA

Teoria Hollanda dotyczy problematyki doboru osoby do stanowiska pracy. Ważne miejsce zajmuje tu pojęcie przystosowania do wymagań środowiska pracy. Do tej pory w literaturze przedmiotu przystosowanie rozpatrywano jedynie ze strony jednostki (patrz: Sobczyk, Kowalczyk 1974; Heszen-Niejodek 1996) – termin ten oznacza stan, w którym jednostka z sukcesem realizuje zadania stawiane przed nią podczas pracy i jednocześnie przeżywa satysfakcję z tym związaną oraz doświadcza samozadowolenia.

J. Holland zwrócił uwagę na dynamiczny charakter tego zjawiska. Oznacza to, że istotna jest relacja pomiędzy wymaganiami pracy zawodowej i możliwościami jednostki. Nie tylko jednostka stara się sprostać wymaganiom środowiska, ale również środowisko poszukuje odpowiednich kandydatów. Zgodność preferencji jednostki i danego stanowiska określana jest mianem dopasowania. Dopasowanie do środowiska pracy oznacza, że środowisko to uwzględnia indywidualne możliwości, predyspozycje, potrzeby, zainteresowania i aspiracje pracownika, maksymalnie je wykorzystuje i działa przy tym stymulująco. Może mieć ono charakter ilościowy i jakościowy. Aby mówić o dostosowaniu, niezbędna jest umiejętność rozpoznawania wymagań środowiska. Stopień rozpoznawania wymagań to wskaźnik poziomu dopasowania.

Typologiczna teoria karier powstała na podstawie materiału empirycznego pochodzącego od osób wykonujących wiele zawodów i badań różnych miejsc pracy. Holland zintegrował wiedzę o zawodach z różnych dziedzin, głównie psychologii, socjologii, kulturoznawstwa. Według niego wybór zawodu zależy w jednakowym stopniu od czynników psychologicznych i społecznych (Noworol i in. 1997). J. Holland oparł swoją koncepcję na kilku podstawowych założeniach (Dworzańska 1998):

1. Istnieje sześć teoretycznych typów osobowości.

2. Wyróżnia się sześć środowisk pracy analogicznych do wyodrębnionych typów osobowości.

3. Ludzie poszukują środowiska pracy najbardziej optymalnego dla swojego typu osobowości.

4. Wzajemne oddziaływania pomiędzy osobowością i środowiskiem determinują zachowanie człowieka.

5. Zgodność pomiędzy osobowością a środowiskiem pracy ocenia się według modelu heksagonalnego.

6. Spójność w obrębie środowiska lub osobowości również definiujemy posługując się tym modelem.

7. Istnieją wyraźne typy osobowości.

Ad 1. Na potrzeby swojej koncepcji Holland wyodrębnił 6 typów osobowości: B jak badawczy, A jak artystyczny, S jak społeczny, P jak przedsiębiorczy, K jak konwencjonalny i R jak racjonalny. Każdy z nich ma odrębne zainteresowania, potrzeby, preferencje i zdolności.

Badacz – zwany czasem „typem badającym” określa ludzi, których podstawową aktywnością jest poznawanie lub obserwowanie. To osoby, które lubią się uczyć, analizować, cenią możliwość rozwoju i wykorzystania wiedzy. Wybierają one najczęściej pracę, która wymaga kontroli środowiska przy pomocy ścisłych metod naukowych, lubią rozwiązywać skomplikowane problemy.

Artysta – typ artystyczny to określenie zarezerwowane dla osób sentymentalnych, u których emocje odgrywają dużą rolę. Ważna jest również możliwość ekspresji pomysłów, wyrażania siebie niekoniecznie w sposób uporządkowany, ale na pewno w sposób twórczy, nowatorski. Typ ten preferuje zawody pozwalające rozwijać talenty artystyczne w różnych dziedzinach: plastyce, muzyce, literaturze, mediach, reklamie i wszystkich innych, które pozwalają oderwać się od szablonowego działania. To innowatorzy w swoim środowisku, często zdają się na intuicję.

Spółecznik – typ społeczny określa osoby, które najwyżej cenią sobie pracę z innymi ludźmi, lubią nauczać, informować, pomagać, szkolić, kształcić, wychowywać i mają zamiłowanie oraz zdolności do posługiwania się słowem. Najważniejsze jest dla nich dobro innych ludzi i wszystkie te działania i czynności, które to dobro wspierają. To osoby opiekuńcze, towarzyskie i pełne empatii.

Przedsiębiorca – typ przedsiębiorczy – sklasyfikowano tu osoby, które również lubią kontakt i pracę z innymi ludźmi, ale preferują bardziej relację, w której mogą kierować, dowodzić, radzić, mają wpływ na własny los i mogą oddziaływać na innych. Nie stronią od publicznej prezentacji siebie – wystąpień, przemówień i tym podobnych sytuacji. To osoby obdarzone cechami przywódczymi, zdolne zarządzać innymi. Są nastawione na zysk i konkretne korzyści ze swojej pracy zarówno te materialne, jak i związane z prestiżem społecznym.

Typ konwencjonalny – dotyczy osób preferujących pracę z danymi, obliczenia, statystyki i zawody, w których istotne jest posługiwanie się analitycznymi, sprawdzonymi metodami. Cechuje je metodyczne podejście, dlatego są dokładne, zawsze zwracają uwagę na detale. Inni odbierają ich jako ludzi ostrożnych, asekuranckich i konformistycznych. Typ ten preferuje jasno sprecyzowane instrukcje i polecenia, nie zniechęca się stosowaniem przepisów, regulaminów i wyznaczonych, rutynowych standardów. Ceni dobra materialne.

Realista – typ realistyczny – charakterystyczny dla osób o uzdolnieniach sportowych lub manualnych. Łatwo przychodzi im praca z narzędziami, przedmiotami, maszynami. Chętnie pracują też wśród roślin lub zwierząt, jeśli związane jest to z przebywaniem na łonie natury. To osoby postrzegające siebie jako jednostki praktyczne, konserwatywne, szczerze. Ważne są dla nich wymierne wynagrodzenia za pracę, konkretne zyski materialne.

Ad 2. Każda z sześciu rodzajów osobowości zawodowej najlepiej rozwija się w sprzyjającym środowisku pracy. Dla każdej istnieje optymalne miejsce pracy, analogiczne do wyróżnionych typów osobowości, dlatego mamy:

- Środowisko badawcze preferujące kompetencje w zakresie uzdolnień analitycznych, naukowych, technicznych. Wspiera ono jednostki wytrwałe w zdobywaniu wiedzy i sceptyczne w rozwiązywaniu problemów i poszukiwaniu rozwiązań oraz obdarzone zdolnościami werbalnymi.

- Środowisko artystyczne poszukujące jednostek twórczych w przekazywaniu uczuć, emocji, wizji za pomocą różnych form wyrazu (słowa, barwy, dźwięku, obrazu itp.). Ważny jest tu niekonwencjonalny sposób bycia, nonkonformizm, oryginalność.

- Środowisko społeczne zainteresowane osobami obdarzonymi zdolnościami werbalnymi w zakresie przekazywania wiedzy, wyjaśniania, szkolenia, instruowania. Wspiera jednostki obdarzone kompetencjami interpersonalnymi, zdolne do opieki i troski o dobro innych ludzi. Nagradza przejawy empatii, zrozumienia dla innych.

- Środowisko przedsiębiorcze sprzyja osobom obdarzonym cechami przywódczymi, posiadającym zdolność i chęć kierowania innymi. Potrzebuje jednostek umiejących wypracować wymierne korzyści dla organizacji w różnych typach działalności – ekonomicznej, społecznej, politycznej, religijnej. Popiera inicjatywę w pozyskiwaniu dóbr materialnych i ekonomicznych sukcesów.

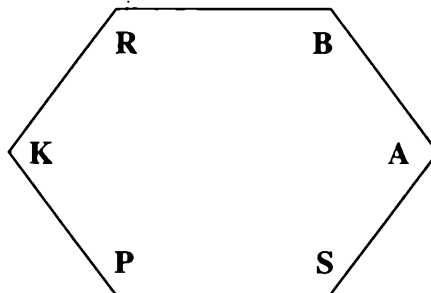
- Środowisko konwencjonalne wymaga od osób zatrudnionych w nim rzetelności, skrupulatności i dokładności w gromadzeniu i obróbce danych, ponadto kierowania się instrukcjami, poleceniami i postępowania według ustalonego porządku, tak by nie zaburzać wypracowanych procedur działania. Cenione są tu konformizm, przejawianie zależności i małej inicjatywy. Ważne są zdolności organizacyjne.

- Środowisko realistyczne wspiera osoby o zdolnościach manualnych, praktycznych i technicznych. Istotna jest tu siła fizyczna i umiejętności posługiwania się narzędziami, sprzętem specjalistycznym, maszynami.

Ad 3. Każdy pragnie odnaleźć takie środowisko pracy, które pozwoli mu w pełni wykorzystać posiadane talenty, uzdolnienia, wiedzę i umiejętności. Tylko takie środowisko najlepiej motywuje jednostkę do samorozwoju. Pozwala realizować posiadane atuty, wspierając gromadzenie doświadczeń w interesującej dziedzinie. Dlatego typ artystyczny najlepiej czuje się w środowisku artystycznym, a typ konwencjonalny – w środowisku konwencjonalnym.

Ad 4. Typ osobowości zawodowej ma wpływ na wszystkie podejmowane decyzje dotyczące miejsca pracy. Z drugiej strony dane środowisko poszukuje osób najbardziej odpowiednich, a więc stymuluje specyficzną klasyfikację osób o wybranym typie osobowości. Pomiędzy jednostką a środowiskiem zachodzi interakcja. Dochodzi tu do głosu czynnik dopasowania typu osobowości i środowiska. Im większe, lepsze dopasowanie, tym wzajemne oddziaływania przebiegają bardziej harmonijnie. W odpowiednim miejscu dana jednostka ma duże szanse powodzenia, realizuje siebie i zadania, które przed nią stoją. Jest to jednocześnie bardzo istotne dla danego zakładu pracy, ponieważ przyczynia się do jego sukcesu, wzrostu efektywności, prestiżu, zysków. Środowisko zaczyna również wspierać taką jednostkę w jej działaniach. Rezultaty takiej obopólnej stymulacji widzimy poprzez rozwój obu stron. Brak dopasowania również wpływa na jakość oddziaływania pomiędzy typem osobowości a środowiskiem. Człowiek, który źle wybrał otoczenie, przeżywa więcej stresów, czuje się bardziej przeciążony emocjonalnie i fizycznie, jego osiągnięcia zawodowe są mało satysfakcjonujące. W rezultacie taki pracownik staje się bardziej zagrożony wypaleniem zawodowym.

Ad 5. Sześć typów osobowości i analogiczne do nich środowiska pracy tworzą tzw. model heksagonalny. Graficznie odpowiada on sześciokątowi, który przedstawiono na ryc. 1. Model ten służy do wyjaśnienia zależności pomiędzy typem osobowości a środowiskiem.



Ryc. 1. Graficzne przedstawienie dopasowania i spójności pomiędzy poszczególnymi typami osobowości zawodowej a danym środowiskiem pracy
Graphic presentation of adaptation and compactness between particular types of professional personality and a given working milieu

Jeżeli typ osobowości odpowiada danemu środowisku pracy, mówimy wtedy o zgodności pomiędzy nimi. Zgodność jest czynnikiem determinującym powodzenie w pracy i wzajemne pozytywne oddziaływania pomiędzy tymi dwoma czynnikami.

Ad 6. Spójność w modelu heksagonalnym odpowiada graficznie odległości pomiędzy poszczególnymi kątami sześciokąta. Odzwierciedla ona stopień dopasowania osobowości zawodowej do środowiska pracy. Typy sąsiadujące ze sobą w najbliższych kątach, (np. pary K + R czy A + S) są najbardziej spójne, czyli podobne pod względem wymagań jednostki i środowiska. Charakteryzują one podobne zainteresowania, wymagania, obowiązki, preferencje. Najmniej spójne są typy znajdujące się w przeciwległych końcach, tak jak pary P + B czy R + S. Spójność sprzyja sukcesom zawodowym.

Ad 7. Można różnicować poszczególne osoby na podstawie typów osobowości. Oznacza to, że człowiek, który należy do danej kategorii, jest podobny do innych ludzi o tym samym profilu i różny od osób o innym, np. wszystkie osoby należące do grupy „typ konwencjonalny” są do siebie podobne, jeżeli chodzi o zainteresowania, wybór zawodu czy preferowane czynności, jednocześnie mają mało wspólnego z osobami reprezentującymi na przykład „typ artystyczny” i odwrotnie. Natomiast jeśli ktoś przejawia podobieństwo do kilku typów, można o nim powiedzieć, że jest słabo zróżnicowany.

Koncepcja ta powstała na podstawie obserwacji i doświadczeń diagnostycznych nie tylko autora, ale i innych badaczy z wielu pokrewnych dziedzin. Jak każdy konstrukt teoretyczny w psychologii, swoją wartość zawdzięcza jednak opracowanym i sprawdzonym narzędziom pomiarowym, które dostarczają rzetelnej metodologicznie wiedzy. Holland – jak wspomniano – opracował kilka metod kwestionariuszowych pozwalających szacować poszczególne elementy powyższej teorii. Ze względu na liczne walory metodologiczne i praktyczne doczekały się one wielu adaptacji w różnych krajach, w tym również w Polsce.

POLSKA ADAPTACJA KWESTIONARIUSZA PREFERENCJI ZAWODOWYCH

Kwestionariusz Preferencji Zawodowych (KPZ) powstał na podstawie amerykańskiej wersji kwestionariusza *Vocational Preference Inventory* (VPI) z 1985 roku, opracowanej przez J. Hollanda, na założeniach teoretycznych zaprezentowanych w typologicznej teorii karier. Metoda ta może zostać wykorzystana do badania osób powyżej 14 roku życia, przede wszystkim jako krótki kwestionariusz osobowości dla młodzieży i dorosłych. Ponadto może być wykorzystywany zarówno samodzielnie, jak i w baterii testów osobowościowych. Możemy stosować go jako narzędzie do badania zainteresowań i postaw zawodowych. Do podstawowych zalet KPZ można zaliczyć jego interesującą dla badanych treść, która jednocześnie jest odbierana przez nich

jako mało zagrażająca. Profil preferencji zawodowych pozwala określić związek z karierą, aspiracjami jednostki. Dodatkowo metoda ta nie jest czasochłonna, a jednocześnie dostarcza wielu informacji związanych oprócz preferencji zawodowych również z innymi wymiarami osobowości.

Prace nad polską adaptacją prowadził w latach 1994–1997 zespół badawczy pod kierunkiem Czesława Noworola (Noworol i in. 1997). Objęły one trzy zasadnicze etapy: analizę oryginalnych materiałów dotyczących VPI i ich tłumaczenie podstawowe, następnie dokonano tłumaczenia zwrotnego i wprowadzono niezbędne zmiany w nazwach poszczególnych zawodów. Pilotażowa wersja listy zawodów zawierała 200 pozycji, ostatecznie – zgodnie z oryginalnym pierwowzorem – kwestionariusz składa się ze 160 nazw zawodów. Trzeci etap to zasadnicza praca nad tworzeniem narzędzia, czyli przygotowanie i badania wstępnej wersji kwestionariusza, spójności wewnętrznej i mocy dyskryminacyjnej poszczególnych skal, badanie trafności teoretycznej i zewnętrznej oraz stałości pomiaru, a także opracowanie norm centylowych, czyli badania normalizacyjne i standaryzacyjne KPZ. W ostatecznej wersji narzędzia znalazły się te nazwy zawodów, które w poszczególnych skalach uzyskały najwyższą spójność wewnętrzną i moc dyskryminacyjną.

W rezultacie otrzymano narzędzie, w którego skład wchodzi jedenaście skal: sześć skal zainteresowań zawodowych i dodatkowo pięć skal opisujących inne wymiary osobowości, takie jak: samokontrola, męskość–kobiecość, status, nietypowość, ugodowość. Pierwsze sześć skal odpowiada typom osobowości zawodowej wyróżnionym przez Hollanda; są to skale: badawcza, artystyczna, społeczna, przedsiębiorczości, konwencjonalna i realistyczna. Każda z nich zawiera po 14 nazw zawodów, które najsilniej oddają charakter reprezentacyjnych preferencji. Rzetelność poszczególnych skal, mierzona za pomocą współczynników Cronbacha, wynosi odpowiednio: badawcza – $\alpha = 0,90$, artystyczna – $\alpha = 0,92$, społeczna – $\alpha = 0,88$, przedsiębiorczości – $\alpha = 0,89$, konwencjonalna – $\alpha = 0,90$ i realistyczna – $\alpha = 0,87$. Korelacje poszczególnych pozycji danej skali z jej wynikiem ogólnym wynoszą: skala B – $r \geq 0,41$, skala A – $r \geq 0,52$, skala S – $r \geq 0,45$, skala P – $r \geq 0,50$, skala K – $r \geq 0,46$, skala R – $r \geq 0,41$. Analiza informacji pochodzących z tej części testu służy m.in. do określenia stopnia, w jakim dana jednostka dokonuje osobistego wglądu w swoje możliwości zawodowe, diagnozuje jej motywację i daje pogląd o intelektualnym rozumieniu zawodu. Ponadto skale te można wykorzystywać razem z „Przewodnikiem po zawodach”, który jest częścią Zestawu do Samobadania, innej metody opartej na koncepcji J. Hollanda. Skale nietypowości ($\alpha = 0,65$) i ugodowości ($\alpha = 0,84$) traktowane są jako skale kontrolne, wykorzystywane do sprawdzania obronnych tendencji badanego. Skala samokontroli również osiągnęła dobre wyniki statystyczne ($\alpha = 0,87$, $r \geq 0,40$). Umiarkowanie spójna jest skala męskości–kobiecości ($\alpha = 0,56$), a skala statusu jest dość spójna ($\alpha = 0,76$).

W skład narzędzia wchodzi dodatkowo Zeszyt testowy i Arkusz odpowiedzi. Zeszyt zawiera listę zawodów, osoba badana sama wypełnia kwestionariusz,

zaznaczając przy każdym zawodzie w Arkuszu „tak” – jeśli ten zawód ją interesuje, lub „nie” – zgodnie z własnymi preferencjami. Rezultaty oblicza się przy pomocy klucza – można także wykorzystać skaner. Analiza skal odbywa się na trzech poziomach: empirycznym, klinicznym, teoretycznym.

Na poziomie empirycznym dokonano analizy opisów danych zawodów czy osób wykonujących je i po odpowiedniej analizie stworzono listę przymiotników i fraz opisujących daną osobę, z uwzględnieniem podziału na płeć. Na przykład za najbardziej charakterystyczne cechy kobiet uzyskujących wysokie wyniki w skali społecznej uważa się kolejno: towarzyskość, wrażliwość, zależność, a te same wyniki u mężczyzn wskazują, że cechuje ich: towarzyskość, zdolność perswazji, wrażliwość. Jeżeli analizujemy skale zawodowe, to – jak widać – różnice w opisie nie są zbyt duże. Większą różnorodność w spostrzeganiu i analizowaniu poszczególnych cech i zachowań ze względu na płeć można zauważyć w analizie empirycznej skal dotyczących poszczególnych wymiarów osobowości. Na przykład w skali konwencjonalności kobiety uzyskujące wysokie wyniki określa się m.in. jako analityczne, przebiegłe, praktyczne, a mężczyźni – jako konformistycznych, porządných i pozbawionych plastyczności.

Analiza kliniczna poszczególnych skal powstała na podstawie doświadczeń empirycznych użytkowników pochodzących z badań klinicznych.

Trzeci rodzaj analizy to zintegrowane doświadczenia empiryczne i kliniczne, uzupełnione hipotezami prognostycznymi, wynikającymi z założeń każdej ze skal.

Analiza materiału pochodzącego z Kwestionariusza Preferencji Zawodowych jest – jak widać – wszechstronna i bogata. Daje możliwość poznania wielu wymiarów człowieka zarówno w świetle kreowania jego kariery zawodowej, jak i jego zdolności i właściwości ogólnych. Prostota treści i formy kwestionariusza, jak też szybkość i łatwość wykonania (przy zadowalających parametrach psychometrycznych) daje możliwość szerokiego i powszechnego zastosowania owej metody. Poradnictwo zawodowe już od najwcześniejszego okresu życia (wybór kierunku kształcenia, określenie predyspozycji do poszczególnych stanowisk itp.) staje się ważną dziedziną, w której wiedza psychologiczna odgrywa niebagatelną rolę. J. Holland, tworząc teorię dotyczącą kariery zawodowej, był przekonany, że jest to istotny element rozwoju osobowości ludzi dorosłych. Nie jest to rewolucyjne odkrycie, zważywszy na doświadczenia psychologii rozwojowej, która określa pracę jako podstawową aktywność wieku dojrzałego. Dlatego też warto zainteresować się nowymi możliwościami pomocy w kreowaniu własnej, realnej i satysfakcjonującej wizji rozwoju zawodowego, a taką szansę daje Kwestionariusz Preferencji Zawodowych.

BIBLIOGRAFIA

- DuBrin A. J., *Praktyczna psychologia zarządzania*, PWN, Warszawa 1979.
- Dworzańska M., *Dopasowanie do środowiska pracy w teorii Hollanda na przykładzie zawodu nauczyciela*, [w:] T. Rongińska, W. Gaida i in. (red.), *Zdrowie psychologiczne w zawodzie nauczycielskim*, Materiały międzynarodowej konferencji naukowej, Zielona Góra-Potsdam 1998.
- Heszen-Niejodek I., *Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje*, [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996.
- Noworol Cz., *Podręcznik do Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych*, Warszawa 1997.
- Sobczyk W., Kowalczyk R., *Przystosowanie człowieka do pracy. Zarys problematyki*, Warszawa 1974.
- Strykowska M., *Poczucie dezaktualizacji kierowniczej*, [w:] S. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2000.
- Studenski R., *Przystosowanie człowieka do wymagań pracy*, [w:] X. Gliszczyńska (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1991.

SUMMARY

The article presents the problems of professional prognosis, so important in the present economic situation. The choice of profession and career development is often escaped in discussions on negative results of unemployment and problems on the work market. It is, however, an important element of attempts at improving the present situation. This gap can be efficiently filled by the typological theory of careers of J. Holland, based on several simple assumptions concerning the so-called professional personality. The hexagonal model created by the author vividly shows the relations between the type of personality and a particular working milieu. The presentation of the conception has been completed by demonstration of the Questionnaire of Professional Preferences, relatively new and little known on the Polish methodological market. Thanks to the article one can learn about the Polish adaptation of this device and its practical characteristics.